



**Value Tree**  
Wealth & Asset Management

# Gobierno corporativo y política retributiva

Real Decreto 813/2023, de 8 de noviembre, sobre el régimen jurídico de las empresas de servicios de inversión y de las demás entidades que prestan servicios de inversión, Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades de crédito en materia de gobierno corporativo y política de remuneraciones, así como lo dispuesto en el Reglamento (UE) n° 575/2013.

Value Tree A.V., S.A.

18 de febrero de 2025

Pº Eduardo Dato 21, Bajo Izquierda, 28010, Madrid

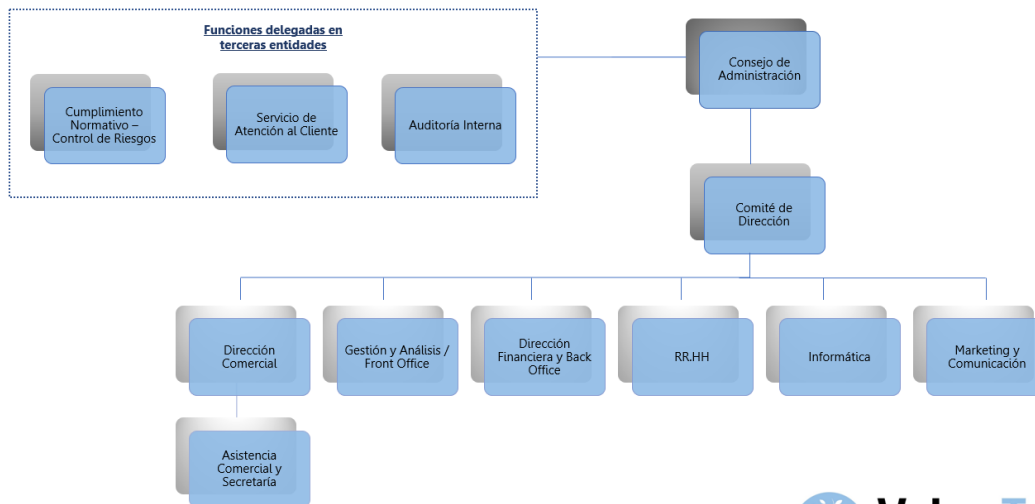
---

## Contenido

1.	INFORMACIÓN SOBRE LA ESTRUCTURA DE LA ENTIDAD .....	2
1.1.	Organigrama.....	2
1.2.	Consejo de Administración.....	2
1.3.	Auditoría interna.....	2
1.4.	Cumplimiento normativo y control de riesgos.....	3
2.	GOBIERNO CORPORATIVO.....	3
2.1.	Principios básicos.....	3
2.2.	Política de selección de los miembros del Consejo de Administración.....	3
2.3.	Política en materia de diversidad .....	4
3.	COMITÉ DE RIESGOS.....	5
4.	COMITÉ DE NOMBRAMIENTOS Y REMUNERACIONES .....	5
5.	POLÍTICA RETRIBUTIVA.....	5
5.1.	Principios fundamentales .....	5
5.2.	Estructura.....	6
5.3.	Aplicación.....	6
5.4.	Criterios aplicables a los agentes.....	8
5.5.	Criterios ESG.....	8
5.6.	Excepciones.....	8
5.7.	Revisión y actualización.....	8
	ANEXO I.....	9

## 1. INFORMACIÓN SOBRE LA ESTRUCTURA DE LA ENTIDAD

### 1.1. Organigrama



### 1.2. Consejo de Administración

La composición del Consejo de Administración de Value Tree A.V., S.A. es la siguiente:

- Presidente: D. Eric Ollinger
- Vicepresidente: D. Lucas Monjardín Arbex
- Consejera: Dña. Eva Alonso Vicente
- Consejero: D. Santiago Antón Casteleiro
- Consejero: D. Alberto Gajate Nicolás
- Consejera: Dña. Ana Ollinger Casín

### 1.3. Auditoría interna

La función de Auditoría Interna asistirá al Consejo de Administración en su responsabilidad de evaluación y mejora de los sistemas, procedimientos y políticas de control interno establecidos por la Entidad.

A través de las revisiones y controles contemplados en un plan anual de auditoría basado en los riesgos a los que se expone la Entidad, la función de Auditoría Interna elaborará informes periódicos en los que recogerá, entre otros, los resultados de las pruebas llevadas a cabo a fin de evaluar el sistema de gobierno corporativo, comunicar los resultados y realizar un seguimiento de las recomendaciones emitidas. El Consejo de Administración de Value Tree A.V., S.A. ha delegado la llevanza de la función de Auditoría Interna en Aiblu S.L.

#### 1.4. Cumplimiento normativo y control de riesgos

Atendiendo al principio de proporcionalidad, el Consejo de Administración de la Entidad ha considerado oportuno delegar la llevanza de la función de Cumplimiento Normativo y Control de Riesgos en Afi Finreg Compliance Solutions S.L.

La unidad de Cumplimiento Normativo y Control de Riesgos identificará y supervisará los riesgos de incumplimiento normativo en las distintas áreas de negocio, así como los riesgos a los que la Entidad se ve expuesta como consecuencia de la actividad que desarrolla. Así establecerá programas de supervisión y control a través de un plan anual y elaborará informes periódicos en los que pondrá en conocimiento del Consejo de Administración los focos de riesgo identificados, emitirá recomendaciones para su mejora y subsanación realizando un seguimiento de las mismas.

## 2. GOBIERNO CORPORATIVO

### 2.1. Principios básicos

Value Tree A.V., S.A. cuenta con una estructura organizativa clara, adecuada y proporcionada al carácter, escala y complejidad de sus actividades, así como con unas líneas de responsabilidad bien definidas, transparentes y coherentes las cuales quedan recogidas en los diferentes manuales internos de la Entidad.

El Consejo de Administración ha definido un sistema de gobierno corporativo que garantiza una gestión eficaz de la Entidad a través de un adecuado reparto de funciones en el seno de la propia organización.

Con la asistencia de las diferentes unidades de control interno, el Consejo de Administración asume las responsabilidades de la administración y gestión de la propia Entidad, la aprobación y vigilancia de la aplicación de los objetivos estratégicos fijados, la estrategia de riesgo y el gobierno interno. Igualmente garantiza la integridad de los sistemas de información contable y financiera, incluyendo el control financiero y operativo, así como el cumplimiento de la legislación aplicable.

Asimismo, el Consejo de Administración garantizará una efectiva supervisión de la alta dirección de la Entidad, la cual juega un papel determinante en la aplicación de las normas de control interno establecidas.

El Consejo de Administración de Value Tree A.V., S.A. vigilará la aplicación del sistema de gobierno corporativo, controlando y evaluando su eficacia y adoptando las medidas adecuadas para subsanar cualquier deficiencia que pudiera detectar.

### 2.2. Política de selección de los miembros del Consejo de Administración

La política de selección de los miembros del Consejo de Administración de Value Tree A.V., S.A. tiene por objeto garantizar que la responsabilidad de la gestión de la Entidad recae en personas que reúnen cualidades de honorabilidad, aptitud y experiencia suficientes para el desarrollo de sus funciones.

#### a) Requisitos de honorabilidad

- Los miembros del Consejo de Administración deberán ser personas honorables, es decir, no se les debe haber sido denegada, retirada o revocada cualquier autorización o licencia para

desempeñar una profesión o actividad de naturaleza financiera, ni haber sido expulsados por un órgano administrativo o regulador del ámbito financiero.

- Haber sido inhabilitado para el ejercicio de cargos públicos o de administración o dirección de entidades financieras.
- No estar en cumplimiento de sanciones administrativas graves o muy graves relativas a su ámbito de actuación.
- No estar incurso en expedientes sancionadores por incumplimiento del reglamento interno y códigos de conducta a los que hubiera estado sujeto.
- No tener antecedentes penales por la comisión de cualquier delito doloso o por imprudencia grave.
- No estar inhabilitados conforme a la Ley Concursal, mientras no hay concluido el periodo de inhabilitación.

#### b) Experiencia profesional

Los miembros del Consejo de Administración deberán acreditar la experiencia necesaria en funciones de alta administración, dirección, gestión, control, asesoramiento o funciones de similar responsabilidad en entidades públicas o privadas con dimensiones y exigencias análogas a las de la Entidad.

Los conocimientos, competencias y experiencia de los miembros del Consejo de Administración están disponibles a través de un link en la página web de la Entidad.

Para ser nombrado miembro del Consejo de Administración no se requerirá la condición de socio accionista.

Los miembros del Consejo de Administración ejercerán su cargo durante un periodo de seis años, pudiendo ser reelegidos una o más veces por periodos de igual duración máxima.

Con el fin de asegurar la idoneidad de los miembros del Consejo de Administración, así como los de las personas designadas para ocupar puestos de control interno o puestos clave para el desarrollo de la actividad de la Entidad, se llevará a cabo, anualmente, una evaluación de la misma, así como del propio sistema de gobierno corporativo, políticas en materia de selección y nombramientos, etc.

### 2.3. Política en materia de diversidad

El Consejo de Administración velará para que los procedimientos de selección de nuevos Consejeros no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación de ningún tipo.

Así, durante el proceso de selección de nuevos Consejeros se evaluarán, de manera objetiva, tal y como ha quedado detallado anteriormente, los conocimientos y experiencia necesaria, así como el tiempo y dedicación precisos para el buen desempeño de sus funciones.

Además, se deberá asegurar que los procedimientos de selección de Consejeros no discriminen por razón de la diversidad de género.

### 3. COMITÉ DE RIESGOS

Con fecha 4 de mayo de 2015, la Comisión Nacional del Mercado de Valores procede a autorizar a Value Tree A.V., S.A. la exención a la obligación de constituir el comité de riesgos considerando que el estatuto jurídico de la entidad (agencia de valores) le impide tomar posiciones por cuenta propia.

No obstante, se ha unificado en una única Unidad las funciones de Control de Riesgos y Cumplimiento Normativo, cuyas funciones se han delegado en una entidad externa (Afi Finreg Compliance Solutions S.L.) que ejercerá las funciones atribuidas bajo los principios de independencia y autoridad.

### 4. COMITÉ DE NOMBRAMIENTOS Y REMUNERACIONES

Con fecha 4 de mayo de 2015, la Comisión Nacional del Mercado de Valores procede a autorizar a Value Tree A.V., S.A. la exención a la obligación de constituir el comité de nombramientos y de remuneraciones considerando el tamaño, la escala y la complejidad de la actividad desarrollada por la agencia de valores que consiste, principalmente, en la gestión de carteras y la comercialización de instituciones de inversión colectiva y que todos los socios forman parte del Consejo de Administración de la Entidad.

### 5. POLÍTICA RETRIBUTIVA

#### 5.1. Principios fundamentales

Los principios fundamentales en los que se basan la política retributiva de Value Tree A.V., S.A. son los siguientes:

- El sistema de remuneración pretende motivar, atraer y retener a los empleados con el fin de alcanzar los objetivos fijados por la Entidad.
- El sistema de remuneración está en consonancia con los niveles retributivos establecidos en el sector, de acuerdo al tamaño y estructura de la Entidad. Asimismo, será compatible con una gestión adecuada y eficaz de los riesgos, no ofreciendo incentivos que puedan generar posibles conflictos de interés.
- Es compatible con la estrategia empresarial, objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Entidad.
- Cumplir con los criterios establecidos en los art. 28 y siguientes de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades de crédito en materia de gobierno corporativo y política de remuneraciones. En especial:
  - i. El componente variable no será superior al cien por cien del componente fijo de la remuneración total.
  - ii. La Junta General de Accionistas podrá aprobar un nivel superior al cien por cien, siempre que no sea superior al doscientos por ciento del componente fijo.
- Cumplir con lo dispuesto por ESMA en materia de incentivos, conflictos de interés y normas de conducta con el fin de proteger en todo momento los intereses de los clientes (Directrices 7,13 y 14 Políticas y prácticas de remuneración, 3 de junio de 2013).

## 5.2. Estructura

La política retributiva de Value Tree está formada por un componente de carácter fijo, fundamentalmente vinculado a los conceptos y criterios establecidos por el Convenio Colectivo de Sociedades y Agencias de Valores de la CAM; un componente voluntario, basado en el nivel de responsabilidad y desempeño individual, y un componente variable, de acuerdo con la consecución de objetivos individuales previamente fijados. Adicionalmente, como parte de la retribución variable, y con carácter discrecional, el Comité de Dirección podrá acordar una gratificación extra en concepto de bonus, ligado tanto al resultado del ejercicio como a la diligencia y profesionalidad demostrada por el empleado en el desarrollo de su actividad.

De acuerdo con lo establecido en el punto anterior, la Entidad ha estructurado la política retributiva de la siguiente manera:

- a) Retribución fija – ligada fundamentalmente a la experiencia profesional, nivel de responsabilidad y habilidades personales.
- b) Retribución variable – teniendo por objeto la atracción y retención de talento, está ligada a la consecución de objetivos individuales, combinará tanto criterios cuantitativos como cualitativos:
  - Criterios cuantitativos – ligados al desarrollo comercial de la Entidad y crecimiento de la clientela.
  - Criterios cualitativos – ligados al respeto por las normas, políticas y procedimientos de control interno de la Entidad tales como:
    - Cumplimiento de las normas de conducta del mercado de valores y RIC de la Entidad.
    - Ausencia de quejas y/o reclamaciones de clientes.
    - Cumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo y de los procedimientos internos implantados a tal fin por la Entidad.
    - Cumplimiento de los procedimientos internos implantados relativos a las aperturas de cuenta.
    - Cumplimiento de los requerimientos de información y/o documentación adicional recibidos por parte de Cumplimiento Normativo y Legal.

La obtención del cien por cien de la retribución variable dependerá del grado de cumplimiento tanto de los criterios cuantitativos como cualitativos.

La política retributiva ha sido diseñada de modo que, bajo la supervisión del Comité de Dirección, no pueda afectar al mantenimiento de una base sólida de capital y solvencia de la Entidad.

## 5.3. Aplicación

De acuerdo con los principios y criterios anteriormente mencionados, la política retributiva será aplicada de la siguiente manera:

Órgano / Departamento	Retribución total
Consejo de Administración	Los miembros del Consejo de Administración de Value Tree no perciben remuneración por ocupar un cargo de Consejero.
Comité de Dirección	Los miembros del Comité de Dirección de Value Tree no perciben remuneración por ocupar un cargo de Dirección.
Dirección comercial	Retribución fija + Retribución variable.
Resto de Departamentos: Patrimonial, Legal, Back Office, Gestión IT, Secretaría.	Retribución fija + Retribución variable: bonus.

En relación con lo dispuesto en el artículo 188 del texto refundido de la Ley del Mercado de Valores, relativo a la identificación de las categorías de empleados cuyas actividades profesionales inciden de manera significativa en el perfil de riesgo de la Entidad, se ha identificado como "personal identificado":

- Miembros del Consejo de Administración.
- Miembros del Comité de Dirección.
- Responsables de los asuntos jurídicos, finanzas, fiscalidad y recursos humanos.
- Departamento de Gestión.

Nombre	Categoría
Eric Ollinger	Presidente del Consejo
Lucas Monjardín	Vicepresidente del Consejo - Gestión
Santiago Antón	Consejero – Dirección financiera
Eva Alonso	Consejera – Dirección – Fiscal
Alberto Gajate	Consejero - Dirección Comercial- Representante ante el SEPBLAC, Consejero Responsable PBC&FT
Ana Ollinger	Consejera – Gestor de Patrimonios
Miguel Llorente	Gestión
Israel Rodríguez	Finanzas
Pablo Marcos	Responsable del Órgano de Control Interno del RIC, Autorizado ante el SEPBLAC

No obstante, en relación con el impacto y aplicación de la política retributiva, cabe hacer las siguientes consideraciones:

- Los miembros del Consejo de Administración, no perciben retribución alguna por ocupar el cargo.
- Los miembros del Comité de Dirección no perciben una retribución variable alguna por ocupar el cargo.

- Las funciones de Legal y Patrimonial, únicamente podrán percibir retribución variable en concepto de bonus en los términos anteriormente descritos.
- Los miembros del departamento de gestión y análisis únicamente podrán percibir retribución variable en concepto de bonus en los términos anteriormente descritos.

Así pues, dado que los miembros del departamento comercial son los únicos cuya remuneración total tiene un componente variable (exceptuando el bonus), la Dirección velará en todo momento porque exista un equilibrio entre los componentes fijos y variables.

#### 5.4. Criterios aplicables a los agentes

Los agentes de Value Tree percibirán una remuneración en concepto de presentación de clientes a la Entidad y quedan excluidos de la presente política retributiva. Su retribución quedará establecida de acuerdo con lo formalizado en el contrato de representación.

#### 5.5. Criterios ESG

Value Tree considera que su política de remuneración es coherente con su enfoque sobre integración de los riesgos de sostenibilidad en el proceso de toma de decisiones de inversión. En general, la política de remuneración de la Entidad se basa en remuneraciones fijas y variables. Las remuneraciones variables se determinan de forma discrecional y están fuertemente vinculadas a los resultados de cada empleado y a los resultados financieros globales de la Entidad. Tras la decisión adoptada por el Consejo de Administración en relación con la integración de los riesgos de sostenibilidad en la política de inversión de la Entidad, no se considera, por tanto, que dichos riesgos afecten, por el momento, en la presente política.

#### 5.6. Excepciones

La presente política tiene un carácter general, y si bien los criterios que en ella se establecen son aplicables a todo el personal de la A.V., podrán establecerse determinadas excepciones, todo ello en virtud de lo dispuesto en la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades de crédito, en relación con la superación en materia de los límites establecidos para el componente fijo y variable en la remuneración de los empleados cuya actividad incida en el perfil de riesgo de la A.V.. No obstante, el Consejo de Administración se compromete a velar en todo caso porque, aun cuando se produzcan circunstancias que supongan una excepción a la aplicación de la presente política en dicha materia, dichas excepciones no contravengan los principios que ésta establece.

#### 5.7. Revisión y actualización

La presente política retributiva será revisada con carácter anual y presentada al Consejo de Administración para su aprobación. La actualización del documento será llevada a cabo por la función de cumplimiento normativo en colaboración con recursos humanos y supervisada por la Dirección de la Entidad.

## ANEXO I

### Aspectos cuantitativos de la política de retribución

Área	Fijo	Variable	Bonus	Empleados
Consejo de Administración	-	-	-	6
Comité de Dirección	-	-	-	3
Departamento Comercial	417.842	0	96.000	5
Agentes	-	590.020	-	4
Resto de Departamentos	401.654	-	82.000	6
<b>Total</b>	<b>819.496</b>	<b>590.020</b>	<b>178.000</b>	<b>11</b>

(\*) Los importes mostrados deberán ser actualizados al final de cada ejercicio.

(\*) Importes correspondientes al ejercicio 2024.

Ejercicio	2024		2023	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Directivos	4	2	4	1
Técnicos	2	0	2	1
Administrativos	1	2	1	2
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>4</b>